FLYERALARM

Handlungsempfehlung 1

MICROLEARNING

Kontinuierliches Lernen direkt im Arbeitsalltag

Kein Schulungstag. Weniger Aufwand. Mehr Wirkung.

1. Problem & Ausgangslage

Bestehende Weiterbildungsformate stoßen im Arbeitsalltag bei FLYERALARM häufig an ihre Grenzen:

- Trainings sind oft zu lang und blockieren wertvolle Arbeitszeit
- Inhalte werden selten wiederholt → geringe Nachhaltigkeit
- Transfer in den Arbeitsalltag bleibt gering – Wissen verpufft nach der Schulung
- Schulungen finden punktuell statt statt kontinuierlich

Zieldefinition

Microlearning soll eine kontinuierliche, flexible und praxisnahe Lernform bei FLYERALARM etablieren.

- Nachhaltige Entwicklung anwendungsnaher Kompetenzen direkt im Arbeitsalltag
- Fachkompetenz: Produktwissen, Prozesse, Richtlinien
- Methodenkompetenz: Digitale Tools, Arbeitsorganisation, Systeme
- Sozialkompetenz: Kommunikation, Feedback
- Achtsamkeit: bewusste Selbstwahrnehmung, Regulierung und Weiterentwicklung

2. Was ist Microlearning?

- Kurze, klar abgegrenzte Lerneinheiten (1–10 Minuten)
- Fokus auf ein konkretes Lernziel pro Einheit
- Flexibel und direkt im Arbeitsalltag nutzbar – kein separater Schulungstag nötig

Warum ist es effektiv?

- Flexibilität: Lernen wann und wo es passt
- Kontinuität: regelmäßige kurze Impulse statt einmaliger Großveranstaltungen
- Bessere Wissensaufnahme durch Retrieval Practice (aktives Erinnern über Mini-Quizzes)

> *Wissenschaftliche Grundlage: Die Vergessenskurve von Ebbinghaus (1885) zeigt, dass ohne Wiederholung neu Gelerntes exponentiell verfällt – am schnellsten direkt nach der Schulung. Microlearning setzt genau hier an: Inhalte werden in gestaffelten Abständen erneut aufgegriffen und durch kurze Quizfragen aktiv abgerufen (Retrieval Practice), sodass Wissen nachhaltig verankert bleibt.*

3. Generationenbezug & Wirtschaftlichkeit

Generationenbezug

Generation	Lern- & Arbeitspräferenz / Bedeutung für Microlearning
Generation X	Bevorzugt selbstgesteuertes, praxisorientiertes Lernen mit hoher Relevanz für den Arbeitsalltag. Profitiert von klar strukturierten Lerneinheiten.
Generation Y	Legt Wert auf digitale Lernformate, kontinuierliches Feedback sowie flexible und individualisierte Lernmöglichkeiten.
Generation Z	Bevorzugt visuelle, schnelle und interaktive Formate mit hoher technologischer Integration. Ideal für Gamification-Elemente.

Wirtschaftlichkeit

- Senkung von Opportunitätskosten: 3–10 Min. Einheiten statt arbeitszeitblockierender Ganztagstrainings
- Reduktion von Folgekosten: weniger Compliance-Verstöße, kürzere Einarbeitung, weniger Fehler im Kundenkontakt
- Hohe Skalierbarkeit: Einmaliger Aufwand, mehrfach nutzbar
- Schutz vor verpuffendem Schulungsbudget: keine Kosten durch fehlende Abschlussquoten

> *Rechenbeispiel: Wenn ein Quick-Tipp (z. B. ein Software-Shortcut oder eine E-Mail-Regel) 100 Mitarbeitenden täglich nur 2 Minuten Arbeit erspart, gewinnt FLYERALARM pro Woche über 16 Arbeitsstunden für echte Wertschöpfung zurück.*

4. Risiken & Lösungsansätze

Schwierigkeit	Lösungsansatz
Freiwilligkeit vs. Verbindlichkeit	Health-Inhalte freiwillig, Compliance-Inhalte verpflichtend – diese Unterscheidung klar kommunizieren.
Akzeptanz der Mitarbeitenden	Kein Überwachungscharakter – Format als Reminder und Refresher kommunizieren, nicht als Hausaufgabe oder Pflichttest.
Führungskräfte als Multiplikatoren	Ohne Unterstützung der Führungsebene (Vorbildfunktion, Freigabe der Lernzeit) funktioniert Microlearning nicht – müssen aktiv eingebunden werden.

Schwierigkeit	Lösungsansatz
Qualität der Inhalte	Challenge-Template für Einreichungen: Titel, Nutzen, konkrete Handlung, Zeitaufwand, Mikro-Reflexionsfrage. Zentrales Kuratieren durch academy@FLY.
Content-Pflege und Aufwand	Hybrides Modell: HR übernimmt übergreifende Themen, Fachabteilungen liefern fachspezifische Inhalte – dezentralisierter Aufwand, zentrale Qualitätssicherung.
Technische Umsetzbarkeit	LMS vorhanden → als zentrale Plattform nutzen. Teams vorhanden → optional für Push-Mitteilungen und tägliche Impulse, und das Intranet

5. Das Konzept: Formate & Mechaniken

5.1 Formate im Überblick

Microlearning bei FLYERALARM basiert auf drei sich ergänzenden Formaten, die durch eine gemeinsame Mechaniken-Ebene verbunden sind:

Format	Dauer	Beschreibung & Ziel
Quick-Tipp	1–2 Min.	Kurzer, schriftlicher Impuls zu einem Thema (wöchentlich, rotierend). Lesen & aufnehmen. Impuls & Wissen.
Mini-Challenge	5–10 Min.	Konkrete Handlungsaufgabe direkt im Arbeitsalltag. Handeln & umsetzen. Transfer in den Alltag.
Micro-Quiz	3–5 Min.	Kurze Wissensabfrage mit 3–5 Fragen zu einem Thema. Abfragen & festigen. Wissen verankern.

5.2 Mechaniken-Layer (wirkt über alle drei Formate)

Einmal eingerichtet, überall aktiv:

Mechanik	Typ	Kategorie	Erklärung
Punkte	pro Abschluss	Gamification	Kleine, sofortige Erfolge schütten Dopamin aus – Arbeit wird mit positiven Erlebnissen verknüpft.
Badges	für Meilensteine	Gamification	Sichtbarer Lernfortschritt, der motiviert und würdigt.
Streaks	Erfolgsserien	Gamification	Bekannt aus Sprachlern-Apps wie Duolingo: Das psychologische Bedürfnis, die Serie nicht reißen zu lassen, ist ein enormer Motivator.
Mikro-Reflektion	Erledigt-Button	Qualität	Mitarbeitende können die Einheit nicht einfach ungelesen wegklicken – der Button wird erst aktiv, wenn eine kurze Frage beantwortet wurde. Sichert Qualität und liefert Auswertungsdaten.
Live-Barometer	Social Proof	Engagement	Sobald eine Challenge als erledigt markiert wird, ist die Team-Statistik sichtbar. Beispiel: „Schon 74 % deines Teams haben ihren Bildschirm heute gesperrt. Gehörst du auch dazu?“

6. Themen & Inhalte

Themenbereiche im Überblick

Themenbereich	Beispielinhalte
Kommunikation & Zusammenarbeit	Aktives Zuhören, Ich-Botschaften, Action-Items in Meetings, Feedback-Kultur
Sicherheit am Arbeitsplatz	Bildschirm sperren, Autovervollständigung (E-Mail), Mehrfaktor-Authentifizierung, Clean Desk, DSGVO
Produktivität & Digitale Tools	Shortcuts, Fokus-Methoden, CRM-Funktionen, Arbeitsorganisation
Gesundheit & Wohlbefinden	Bewegung, Hydration, Ergonomie, Schlaf, Stressmanagement
Produktwissen	Branchenscanner, Produktfeatures, Beratungskompetenz (lieferbar aus Abteilungen)
Datenschutz & Compliance	DSGVO-Szenarien, Phishing-Erkennung, Datenweitergabe – verpflichtend
KI im Arbeitsalltag	„KI-Nugget der Woche“: konkrete Anwendungsfälle, Prompts, Tool-Tipps (Verknüpfung mit KI-Workshops)

Ausweitung auf das bestehende Lernangebot

Bestehendes Angebot	Microlearning-Erweiterung
KI-Workshops / KI-Schulungen	academy@FLY → „KI-Nugget der Woche“ mit konkreten Anwendungsfällen, Prompts und Tool-Tipps
Zeit- und Selbstmanagement	academy@FLY → Micro-Learning-Serie zu Priorisierung, Fokus und Arbeitsorganisation
Kommunikationstrainings	academy@FLY → „Communication Bites“ mit kurzen Praxisübungen und Reflexionsfragen

7. Nutzen

Für FLYERALARM (Unternehmen)

- Produktivität steigern: kurze Lerneinheiten fügen sich in den Arbeitsalltag ein (kein Produktionsausfall durch lange Schulungstage)
- Wissensverankerung: Micro-Quizzes verhindern den exponentiellen Wissensverfall (Testing Effect)
- Risikominimierung: regelmäßige Impulse zu Compliance & Datenschutz – Wissenslücken werden sichtbar, bevor sie zum Vorfall werden
- Schulungskosten senken: keine Raummieten, keine Reisekosten, maximale Skalierbarkeit
- Fluktuation mindern: Mitarbeitende, die sich entwickeln, bleiben länger

Für die Mitarbeitenden

Geschäftlich

- Zeitersparnis: kleine Tricks, die täglich Minuten sparen – ohne Schulungstag
- Selbstwirksamkeit: sofortige Anwendung und spürbarer Effekt noch am selben Tag
- Vernetzung: abteilungsübergreifender Austausch in entspannter Atmosphäre

Psychologisch

- Keine Angst: keine Benotung, kein Druck – Fehler machen ist Teil des Formats
- Wertschätzung: HR investiert sichtbar in die Alltagskompetenz der Belegschaft
- Dopamin durch Alltagsrelevanz: Praxisnahe Themen bieten schnelle Erfolgserlebnisse
- Gemeinschaft und Gamification: Kollektives Rätseln im Meeting wirkt als Mini-Teambuilding

8. Aufbau, Rollout & Qualitätssicherung

8.1 Aufbau & Inhaltspflege

Das Content-Modell folgt einem hybriden Ansatz: Zentrale Qualitätssicherung durch academy@FLY, dezentrale Inhaltserstellung durch Fachabteilungen und Azubis.

Quelle	Aufgabe & Inhalte
academy@FLY (Zentral)	Übergreifende Themen (Datenschutz, Gesundheit, Zusammenarbeit), Kuratierung, Veröffentlichung im LMS, Steuerung des Versands
Fachabteilungen	Fachspezifische Inhalte (z. B. Produktwissen, CRM-Funktionen) – liefern Refresher-Pakete zu ihren Schulungen
Azubis / junge Mitarbeitende	Mini-Challenges und Quiz-Fragen aus der Perspektive der jüngeren Generation – positiver Nebeneffekt: Generationenaustausch
Trainer (nach Schulungen)	Refresher-Paket pro Schulung: Kurzzusammenfassung + Micro-Quiz (3–5 Fragen) + 2–3 Optionen für die Transfer-Frage

Wer eine Challenge einreicht, füllt ein einfaches Template aus:

> *Challenge-Template: Titel | Nutzen in einem Satz | konkrete Handlung | Zeitaufwand (max. 10 Min.) | Mikro-Reflexionsfrage. So bleibt die Qualität konstant, ohne dass academy@FLY jede Idee von Grund auf neu schreiben muss.*

Saisonale Planung (Challenges an den Jahreskalender koppeln):

Zeitraum	Themenschwerpunkt
Januar	Datenschutz-Challenges (nach Weihnachtsferien)
Frühjahr	Gesundheits-Challenges (Bewegung, Ergonomie)
Sommer	Produktivität & Digitale Tools
Herbst / Winter	Compliance & Sicherheit

8.2 Rollout in 4 Schritten

Phase	Fokus	Zielgruppe	Maßnahmen
1. Pilotphase	Testen	Ausgewählte Gruppe / eine Abteilung	Quick-Tipps in Meetings als Icebreaker integrieren. Feedback einholen. Early

Phase	Fokus	Zielgruppe	Maßnahmen
			Adopters gezielt ansprechen. Enge Betreuung durch HR.
2. Lernen	Auswerten & Anpassen	Auswertung der Pilot-Daten	KPIs und qualitatives Feedback aus der Pilotphase auswerten. Inhalte, Länge und Kanalwahl anpassen. Erfolgreiche Beispiele im Intranet teilen („Aha-Momente“).
3. Vertiefen	Kontrolliert öffnen	Alle Abteilungen	Abteilungsleiter animieren ihre Mitarbeitenden („Vorbildfunktion“). Mehrere Quiz-Formate einführen. Themenvorschläge der Belegschaft sammeln.
4. Verfestigen	Standard-Prozess	Gesamtes Unternehmen	Routine etablieren (z. B. jeden ersten Dienstag im Monat). Intranet und Teams als Kommunikationskanäle nutzen. Azubis geben Tipps an Führungskräfte und umgekehrt.

> *Kommunikationskanäle: Führungskräfte → E-Mail und persönliche Ansprache. Mitarbeitende allgemein → Intranet. Gen Z → Teams und E-Mail.*

8.3 Qualitätssicherung

Wird das Gelernte tatsächlich angewendet?

Maßnahme	Erklärung
Standardisierung über Template	Challenge-Template und Themen-Leitfaden von HR für vergleichbare Qualität über alle Inhalte hinweg
Mikro-Reflektion („Erledigt“-Button)	Schließt den Lernkreis: Einheit kann nicht einfach weggeklickt werden – eine kurze Frage muss beantwortet werden
Halbzeit-Check durch HR	Läuft das Format an? Welche Themen kommen gut an, welche nicht? (ca. 30 Min. interner Review)
Feedbackrunden im Team	Was motiviert, was nervt, welche Themen fehlen? Gibt dem Programm lebendiges Nutzerfeedback
Hall of Fame (Quartals-Highlights)	Beliebteste Challenges (Completion-Rate + positives Feedback) werden sichtbar gemacht – als Inspiration und Wertschätzung für Einreichende
Retro am Ende jeder Runde	Was lief gut / schlecht? Fließt in die nächste Iteration ein

Transfersicherung – Anwendung & Nachhaltigkeit:

Maßnahme	Erklärung
Transfer-Aufgabe nach jeder Einheit	Klein und konkret: Wird zu Beginn der nächsten Einheit kurz reflektiert – schließt den Lernkreis
Booster-Push (optional)	Reminder 1–2 Wochen nach dem Impuls: „Hast du den Tipp XY schon ausprobiert?“ – Daumen hoch oder Glühbirne als Symbol
Follow-up nach 3–6 Monaten	„Welche Tipps / Tools nutzt du heute noch?“ – Transfersicherung und KPI zugleich
Spacing-Prinzip	Ablauflogik für Micro-Quiz nach Schulungen: (a) Kurzzusammenfassung, (b) Quiz, (c) Transfer-Frage – optional nach weiteren Wochen zweiter Impuls

9. Erfolgsmessung

Glaubwürdige Messung durch Kombination aus quantitativen und qualitativen Methoden. Wichtig: nicht bei oberflächlichen Klickzahlen stehenbleiben – der eigentliche Mehrwert zeigt sich in der Anwendung.

Quantitativ

- Teilnehmerquote: Wer klickt auf den Quick-Tipp / startet das Quiz? (Intranet-/Teams-Ausspielung auswerten)
- Completion-Rate pro Einheit über den „Erledigt“-Klick (kein reines Wegklicken, da Mikro-Reflektion vorgeschaltet)
- Teilnahmequote je Team und Abteilung im Zeitverlauf

Qualitativ

- Nach der Einheit kurze Umfrage: „War der Tipp hilfreich?“ → Daumen hoch/runter oder Sterne-Ranking
- Trefferquote bei Quizzes auswerten: wurde aktiv mitgemacht oder durchgeklickt?
- Freie Textfelder für Eindrücke und Verbesserungsvorschläge
- Feedbackgespräche: „Nerven Quizzes? "Was könnte man verbessern?"
- Follow-up nach 3 Monaten: Welche Inhalte werden heute noch aktiv genutzt?

> *Wichtig: Es sollte nicht wie Überwachung oder Hausaufgabe wirken – sonst sinkt die Motivation. Eher ein Reminder und Refresher: „Ah, das habe ich gelernt, das kann ich doch anwenden.“*

Ebene 1: Reaktion (Reaction) – Wie kommt es an?

- Qualitativ: Direktes Feedback nach der Einheit (Daumen hoch/runter, Sterne-Ranking)
- Qualitativ: Freitextfelder für Eindrücke, Wünsche und Verbesserungsvorschläge
- Fokus-Gespräche: Feedbackrunden zu Usability und Frequenz („Nerven die Quizzes?“)

Ebene 2: Lernen (Learning) – Was bleibt hängen?

- Quantitativ: Trefferquote bei den Micro-Quizzes (Auswertung, ob aktiv nachgedacht vs. durchgeklickt wurde)
- Quantitativ: Completion-Rate pro Einheit (validiert über den „Erledigt“-Klick nach der Micro-Reflexion)

Ebene 3: Verhalten (Behavior) – Wird es angewendet?

- Quantitativ: Teilnehmerquote pro Team/Abteilung im Zeitverlauf & Aktivierungsrate (Klicks auf Quick-Tipps)
- Nachhaltigkeit: Follow-up-Befragung nach 3 Monaten („Welche Inhalte werden heute noch aktiv genutzt?“)

Ebene 4: Ergebnis (Business Impact) – Erzielt es Ergebnisse?

- Quantitativ: Sinken von Compliance-Verstößen & Datenpannen
- Quantitativ: Kürzere Einarbeitungszeiten (Time-to-Productivity) bei neuen Mitarbeitern oder neuen Systemen
- Qualitativ: Verbesserung der Meeting- und Teamkultur, Etablierung einer kontinuierlichen Lernkultur

- ## 10. Quellen

- Backes-Gellner, U. & Veen, S. (2013): Positive effects of ageing and age diversity in innovative companies. Human Resource Management Journal.
- Deal, J., Altman, D. & Rogelberg, S. (2010): Millennials at work: What we know and what we need to do. Journal of Business and Psychology.
- Ebbinghaus, H. (1885): Über das Gedächtnis. Duncker & Humblot.
- Forgetting Curve – The Decision Lab. https://thedecisionlab.com/reference-guide/psychology/forgetting-curve
- Kunze, F., Boehm, S. & Bruch, H. (2013): Age diversity, age discrimination climate and performance consequences. Journal of Organizational Behavior.
- McCrindle, M. (2014): The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations.
- Ng, E., Schweitzer, L. & Lyons, S. (2010): New generation, great expectations. Journal of Business and Psychology.
- Parry, E. & Urwin, P. (2011): Generational differences in work values. International Journal of Management Reviews.
- Posthuma, R. & Campion, M. (2009): Age stereotypes in the workplace. Journal of Management.
- Rudolph, C., Rauvola, R. & Zacher, H. (2020): Generations and generational differences. Work, Aging and Retirement.
- Scholz, C. (2014): Generation Z: Wie sie tickt, was sie verändert und warum sie uns alle ansteckt.
- Smola, K. & Sutton, C. (2002): Generational differences: Revisiting generational work values. Journal of Organizational Behavior.
- Twenge, J. et al. (2010): Generational differences in work values. Journal of Management.

Anhang: Format-Ideen & Beispielinhalte

Die folgenden Beispiele sind als Inspiration und Ausgangsmaterial gedacht – nicht als feste Liste. Sie können direkt übernommen, angepasst oder durch eigene Ideen aus den Abteilungen ergänzt werden.

Quick-Tipps – Beispielinhalte

Quick-Tipp · 1–2 Min. · Lesen & Aufnehmen

Das 2-Sekunden-Risiko – nie wieder ungeschützten Bildschirm!

academy@FLY (Zentral) ca. 1 Min. Datenschutz

Ein ungesperrter Bildschirm beim Verlassen des Platzes ist die häufigste Ursache für interne Datenschutzvorfälle – auch wenn du nur kurz Kaffee holst.

Dein Shortcut: Mit einer Taste ist der PC in einer Sekunde gesichert.

Windows-Taste + L | Cmd + Ctrl + Q

Mach es zur Gewohnheit: Aufstehen = Bildschirm sperren. Immer.

Mikro-Reflexion (optional): Wann vergisst du am häufigsten, den Bildschirm zu sperren?

Nur für dich sichtbar – einfach kurz tippen …

Erledigt | War der Tipp hilfreich? | +10 Punkte

Kommunikation & Zusammenarbeit

- **Das Geheimnis des „Aktiven Zuhörens**” – danach entstehen Missverständnisse gar nicht erst! :Echtes Zuhören bedeutet nicht, einfach nur zu schweigen, bis man selbst an der Reihe ist. Beim aktiven Zuhören signalisierst du echtes Interesse, indem du das Gehörte mit einer gezielten Rückfrage vertieft (z. B. „Wenn Sie sagen, es muss schneller gehen – worauf kommt es Ihnen dabei genau an?“). Das schafft sofort psychologische Sicherheit und verhindert Missverständnisse, bevor sie entstehen.
- **Konflikte entschärfen mit der Ich-Botschaft - Konflikte lösen, ohne jemanden in die Defensive zu treiben**: Wenn wir sagen „Sie haben die Daten nicht geliefert“, schaltet das Gegenüber automatisch auf Verteidigung. Sätze, die mit „Du“ oder „Sie“ beginnen, wirken oft wie ein Vorwurf. Formulierst du es als Ich-Botschaft („Mir fehlt noch die Tabelle, um weiterarbeiten zu können“), bleibt das Gespräch sachlich, lösungsorientiert und greift niemanden an.
- **Der „Action-Item-Effekt“ im Meeting- jetzt kannst du Meetings beenden: Kennst du das?** Ein Meeting war produktiv, aber eine Woche später ist nichts passiert. Das liegt meistens am Fehlen der letzten drei Minuten. Ein klares

Meeting-Finish fasst immer zusammen: Wer macht was bis wann? Erst wenn diese drei Fragen für alle hörbar beantwortet sind, ist das Meeting wirklich beendet und die Umsetzung gesichert.

Sicherheit am Arbeitsplatz

- **Das 2-Sekunden-Risiko - nie wieder ungeschützten Bildschirm!:** Ein ungesperrter Bildschirm beim Verlassen des Platzes ist die häufigste Ursache für interne Datenschutzvorfälle. Mit dem Shortcut Windows-Taste + L (oder Cmd + Ctrl + Q beim Mac) ist der PC in einer Sekunde sicher – auch wenn du nur kurz Kaffee holst.
- **Die Autovervollständigungs-Falle - danach landen sensible Daten immer beim Richtigen:** Outlook und Co. schlagen beim Tippen oft automatisch Mail-Adressen vor – manchmal die falschen. Ein flüchtiger Klick, und sensible Daten landen beim externen Dienstleister statt beim Kollegen. Der kurze Kontrollblick auf die Empfängerzeile schützt vor folgenschweren Datenpannen.
- **Die doppelte Festung, so schützt du deine Konten:** Ein starkes Passwort ist heute nur noch die halbe Miete. Erst die Mehrfaktor-Authentifizierung (MFA) macht Konten wirklich sicher: Selbst wenn Hacker dein Passwort knacken, scheitern sie am fehlenden Freigabe-Code auf deinem Smartphone.

Produktivität & Digitale Tools

- **Der Zauber-Shortcut - weniger Maus mehr Effizienz:** Ständiges Klicken kostet Zeit. Mit Windows-Taste + V öffnest du einen erweiterten Zwischenspeicher und siehst alles, was du zuletzt kopiert hast (nicht nur das letzte Element). In Teams bringt dich Strg + E sofort in die Suchleiste, ohne die Maus zu berühren.
- **Die „Top 3"-Regel; so schützt du deinen Fokus vor dem täglichen Mail-Chaos:** Dringende Aufgaben sind selten wichtig, und wichtige Aufgaben selten dringend (Eisenhower-Prinzip). Wer morgens die drei wichtigsten (nicht die am schnellsten zu erledigenden!) Aufgaben definiert und priorisiert, schützt seinen Fokus vor dem täglichen Mail-Chaos.
- **Versteckte CRM-Power - Klickarbeit sparen:** Digitale Tools entwickeln sich ständig weiter, doch oft nutzen wir aus Gewohnheit nur 20 % der Funktionen. Ein Blick in die Release-Notes oder das Suchfeld lohnt sich: Schon kleine Kniffe, wie das Speichern eigener Filterlisten, sparen täglich mehrere Minuten Klickarbeit.

Gesundheit & Wohlbefinden

- **Der 60-Minuten-Reset - kein Nachmittagstief mehr:** Dauerhaftes Sitzen drosselt den Stoffwechsel und die Konzentration. Das Gehirn braucht regelmäßige Reize: Schon 2 Minuten Aufstehen und Dehnen nach jeder Stunde Bildschirmarbeit kurbeln die Durchblutung an und verhindern das berüchtigte Nachmittagstief.
- **Fokus-Treibstoff Wasser - hohe Konzentration ohne Dursteinsatz:** Bereits ein minimaler Flüssigkeitsmangel von 1–2 % des Körpergewichts senkt die mentale Leistungsfähigkeit und führt zu Kopfschmerzen. Wer bereits am Vormittag regelmäßig zum Glas greift, hält die Konzentration hoch, noch bevor der echte Durst einsetzt.
- **Die Augenbogen-Formel - danach weißt du genau, wie du mitten im Stress neue Energien tankst:** Ein falsch eingestellter Arbeitsplatz führt unbewusst zu

Verspannungen. Die goldene Regel für die Ergonomie: Die oberste Bildschirmzeile sollte leicht unterhalb deines Augenbogens liegen. So bleibt der Nacken entspannt und die Augen ermüden langsamer.

- **Der 10-Minuten-Akku:** Im stressigen Alltag planen wir oft nur Pflichten. Leistungsfähigkeit entsteht aber durch das Wechselspiel von Belastung und gezielter Erholung. Schon 10 Minuten für eine Aktivität, die dir nachweislich Energie gibt (Musik, frische Luft, ein Kaffee in Ruhe), laden den mentalen Akku nachhaltig auf.
- **Die Blaulicht-Sperre; tiefer schlafen und fitter werden:** Das blaue Licht von Smartphones und Fernsehern signalisiert dem Gehirn „Es ist Tag“ und blockiert das Schlafhormon Melatonin. Wer Bildschirme vor dem Schlafen rechtzeitig ausschaltet, sorgt für eine tiefere Regenerationsphase und startet am nächsten Morgen fitter

Mini-Challenges – Beispielinhalte

CHALLENGE DES MONATS · ACHTSAMKEIT & GESUNDHEIT

Mini-Challenge · 5–10 Min. · Handeln & Umsetzen

Der Frische-Kick: 10 Minuten frische Luft in der Mittagspause

Alle Mitarbeitenden · 10 Min. · Achtsamkeit

Live-Barometer: Dein Team heute — 61 %

Schon 61 % deines Teams waren heute draußen. Gehörst du auch dazu?

10 Minuten frische Luft in der Mittagspause – und der Nachmittag läuft nachweislich besser. Gehirn lüften, Kreislauf ankurbeln, danach klarer denken.

Deine Aufgabe heute:

1. Verlasse heute in der Mittagspause das Gebäude – **egal wie kurz**, egal ob Sonne oder Wolken.
2. Lass dein Handy am besten in der Tasche. Einfach gehen, atmen, ankommen.
3. Komm zurück und beantworte kurz die Frage unten – dann ist die Challenge erledigt.

Mikro-Reflexion – Pflichtfeld zum Abschluss:

Wie hat sich der Nachmittag danach angefühlt? Was nimmst du mit? (kein reines Wegklicken)

Erledigt | Später erinnern | +25 Punkte

Produktwissen

- **Der Branchen-Scanner:** Wer Kunden schnell einordnen kann, berät gezielter — und das macht den Unterschied im Alltag. Schau dir heute bei einem Auftrag den Firmennamen an und ordne ihn einer Branche zu. Überlege, welches FLYERALARM-Produkt für genau diese Branche als nächstes perfekt wäre.

Sicherheit am Arbeitsplatz

- **Der Clean-Desk-Schnitt**: Ein aufgeräumter Schreibtisch schützt dich und deine Kunden — und dauert keine zwei Minuten. Führe heute vor der Mittagspause und vor Feierabend einen kurzen Blick-Check durch: Liegen Notizzettel mit Kundennummern, Fehldrucke mit Adressdaten oder offene Auftragsbestätigungen herum? Weg damit in den Sicherheits-Schredderbehälter.
- **Der digitale Frühjahrsputz:** Weniger Datenmüll bedeutet weniger Risiko und mehr Überblick auf deinem Rechner. Öffne heute deinen Downloads-Ordner oder Desktop und lösche alle Druck-PDFs, Kundengrafiken oder Excel-Listen, die du nicht mehr brauchst. Einmal kurz aufräumen, dauerhaft auf der sicheren Seite.

Team & Zusammenarbeit

- **Gemeinsam fliegt es sich leichter!** Wer heute unterstützt, bekommt morgen Rückenwind, so funktioniert ein gutes Team. Halte heute Ausschau nach einem Kollegen, der viel auf dem Tisch hat, und nimm ihm eine Aufgabe ab: ein Telefonat, ein Datencheck, ein offenes Ticket.
- **Wissen teilen:** Dein bester Arbeitstrick bringt dir täglich Minuten, aber deinem Team bisher nichts. Teile heute einen persönlichen Kniff im Teamchat: ein Excel-Feature, ein Tool-Shortcut oder eine Formulierung, die dir den Alltag leichter macht.

Gesundheit & Wohlbefinden

- **Der Frische-Kick:** 10 Minuten frische Luft in der Mittagspause und der Nachmittag läuft nachweislich besser. Verlasse heute das Gebäude, egal wie kurz. Gehirn lüften, Kreislauf ankurbeln, danach klarer denken.
- **Die 1-Liter-Marke:** Schon leichte Dehydration kostet Konzentration bevor du es überhaupt merkst. Schaffe es heute, bis 14:00 Uhr mindestens 1 Liter Wasser oder ungesüßten Tee getrunken zu haben. Dein Kopf wird es dir danken.
- **Offline-Pause:** Echte Erholung entsteht nur, wenn der Kopf wirklich abschaltet. Verbringe deine Mittagspause heute komplett ohne Bildschirm: kein Smartphone, kein Laptop, kein Fernseher. Einfach mal weg vom Display.
- **Der Stress-Detektor:** Wer seine eigenen Stressmuster kennt, kann früher gegensteuern. Notiere diese Woche kurz Uhrzeit und Auslöser, wann immer der Puls steigt. Gibt es am Freitag ein Muster und was kannst du daraus mitnehmen?
- **Deine Energie-Bilanz:** Wer weiß, was ihm Energie gibt und was sie kostet, kann den nächsten Arbeitstag bewusster gestalten. Halte kurz inne vor dem Wochenende:
    - Was hat dich diese Woche am meisten Energie gekostet? [Freitexteingabe / optional]
    - Was hat dir diese Woche die meiste Energie gegeben? [Freitexteingabe / optional]

Challenges von Azubis

- **Mensch vs. KI – wer ist schneller?:** Teste heute einen KI-Prompt in deinem Arbeitsalltag: lass dir einen Text umformulieren oder eine Zusammenfassung erstellen. Wie gut hat es funktioniert? (Positiver Nebeneffekt: bindet Azubis stärker ein und verbindet Generationen.)

Micro-Quiz – Beispielinhalte & Themenideen

1 WOCHE NACH PRODUKTSCHULUNG · SPACING-EFFEKT · WISSEN FESTIGEN

Micro-Quiz · 3–5 Min. · Abfragen & Festigen

5 Fragen – danach kennst du alle neuen Produktfeatures!

1 Woche nach Produktschulung | Frage 1 von 5 | Keine Benotung – Fehler sind erlaubt

Welches neue Feature ermöglicht es, Druckdaten direkt im Browser auf Fehler zu prüfen, ohne eine Datei hochzuladen?

- Live-Vorschau im Warenkorb
- Online-Druckdaten-Check
- Automatischer PDF-Export
- Sofort-Kalkulator

Mikro-Reflexion: Wann wäre dieses Feature für dich zuletzt hilfreich gewesen?

Kurz tippen …

Nur für dich sichtbar



Antwort prüfen

Fenster schließt sich erst nach allen 5 Fragen.

Produktwissen

- 5 Fragen – danach kennst du alle neuen Produktfeatures!
- Richtig oder falsch? Produkteigenschaften sicher einordnen – in unter 2 Minuten!
- Welches Produkt passt wohin? Danach berätst du Kunden ohne Zögern!

Vorschriften & Compliance

- Richtig oder falsch? Danach weißt du, wo du rechtlich sicher stehst!
- Echte Fallsituationen – danach erkennst du regelkonformes Verhalten sofort!
- 3 Antworten, eine stimmt – danach kennst du die neue Richtlinie in- und auswendig!

Datenschutz

- Erkenne den DSGVO-Verstoß – danach schützt du dich und andere automatisch!
- Echt oder Phishing? Danach fällst du nie wieder auf gefährliche Mails herein!
- 3 Szenarien, richtig oder falsch – danach weißt du genau, was du weitergeben darfst!

Digitale Tools

- Welcher Shortcut macht was? Danach arbeitest du doppelt so schnell!
- Die richtige CRM-Funktion auf Anhieb – danach sparst du dir langes Suchen!

Gesundheit & Wohlbefinden

- Richtig oder falsch? Danach sitzt und arbeitest du ergonomisch – ganz ohne Rückenschmerzen!
- 3 Stresssituationen, was zuerst? Danach reagierst du gelassener und gesünder!
- Erkenne das Warnsignal – danach schützt du dich rechtzeitig vor einem Burnout!

Zusammenfassung nach Schulungen

Ablauflogik: Eine Woche nach Abschluss einer Schulung erhält die teilnehmende Person eine kurze Erinnerung mit (a) einer Zusammenfassung der Kerninhalte, (b) einem kurzen Micro-Quiz zur Festigung und (c) einer standardisierten Transfer-Frage. Optional folgt nach einigen Wochen ein zweiter Impuls (Spacing). Der Trainer liefert das Refresher-Paket als Teil der Schulungsdokumentation.

FLYERALARM
Handlungsempfehlung 2

REVERSE MENTORING

Generationsübergreifendes Lernen auf Augenhöhe

Wissen fließt in beide Richtungen

1. Problem & Ausgangslage

Der Wissensfluss bei FLYERALARM verläuft bislang nahezu ausschließlich top-down.

- Digitales Wissen der jüngeren Generation (neue Arbeitsmethoden, digitale Tools, Plattformlogiken, Kommunikationsformen) wird kaum im Unternehmen weitergegeben und verankert.
- Ein kontinuierliches, niedrigschwelliges Austauschformat zwischen den Generationen fehlt → Wissen bleibt in einzelnen Köpfen oder Abteilungen.

Zieldefinition

Reverse Mentoring soll ein dauerhaftes, freiwilliges Lernformat etablieren, das digitales und generationsbezogenes Wissen auf Augenhöhe verbreitet und internes Networking stärkt.

Ziel ist es, das Format als festen Bestandteil einer lernenden Unternehmenskultur zu etablieren.

2. Was ist Reverse Mentoring?

(Jack Welch, CEO von General Electric (GE), 1999)

- Klassische Mentoring-Logik umgedreht: Erfahrene, meist ältere Führungskräfte (Mentees) lernen von jüngeren Mitarbeitenden (Mentor:innen).
- Fokus auf Bereiche, in denen Jüngere oft kompetenter sind: digitale Technologien, KI, neue Arbeitsmethoden, gesellschaftliche Trends.
- Gegenseitiges Lernen auf Augenhöhe als Instrument der Personal- und Führungskräfteentwicklung zum generationsübergreifenden Wissensaustausch.

3. Warum Reverse Mentoring – und warum jetzt?

- **Innovationskraft:** Frische Perspektiven und neue Ideen steigern Kreativität, Problemlösungs- und Innovationsfähigkeit.
- **Kultur & Vernetzung:** Baut Vorurteile sowie Diskriminierung ab und erhöht Sichtbarkeit junger Talente bei Entscheidungsträgern.
- **Psychologische Sicherheit:** Führungskräfte dürfen ohne Bewertung Fragen stellen, wodurch Hemmschwellen gegenüber neuer Technologie oder Trends sinken.
- **Wissenssicherung:** Informelles Wissen der Jüngeren bleibt aktiv im Unternehmen, bevor Wissenslücken entstehen.
- **Eigenverantwortung & Bindung:** Junge Mitarbeitende erleben Selbstwirksamkeit, wodurch Motivation, Bindung und Identifikation gesteigert werden.

Generationenbezug

Generation	Lern- & Arbeitspräferenz	Bedeutung für das Format
Generation X	Praxisnahes, anwendungsorientiertes Lernen; schätzt kollaborativen Austausch.	Profitiert als Mentee von konkreten, alltagsnahen Beispielen statt Theorie.
Generation Y	Flache Hierarchien, Transparenz, Mitgestaltung; erwartet schnelles, kontinuierliches Feedback.	Brücke zwischen den Generationen – je nach Thema Mentee oder Mentor:in.
Generation Z	Braucht Sinnhaftigkeit und Praxisbezug; lernt durch Interaktivität und Kollaboration.	Starke Mentor:innen für digitale Themen; motiviert durch sichtbare Wirkung.

Wirtschaftlichkeit

- **Kostengünstige Personalentwicklung** → nutzt internes Wissen, keine neuen Trainer notwendig.
- **Schnellere digitale Transformation** → neue Tools verbreiten sich über informellen Austausch oft schneller als über klassische Schulungen.
- **Höhere Mitarbeiterbindung** → vor allem jüngere Mitarbeitende fühlen sich wertgeschätzt.
- **Employer Branding** → macht FLYERALARM für junge Talente attraktiver und sichtbarer.

Nutzen

Für das Unternehmen	Für die Teilnehmenden
Schnellere digitale Transformation; internes Wissen bleibt im Haus.	Mentor:innen: Selbstwirksamkeit, Sichtbarkeit, Zertifikat, Netzwerk.
Stärkeres Employer Branding, geringere Fluktuation junger Talente.	Mentees: Gen-Z-gerechte Führung, geschützter Lernraum ohne Bewertung.
Generationsübergreifende, vernetzte Lernkultur.	Beide: konkrete, alltagsnahe Kompetenzen statt Theorie.

4. Risiken & Lösungsansätze

Schwierigkeit	Lösungsansatz
Motivation der Mentor:innen	Gezielte persönliche Ansprache; Mehrwert klar machen (Sichtbarkeit, Zertifikat, Netzwerk); kurzes Onboarding.
Akzeptanz der Mentees (Statusverlust)	Freiwilligkeit; sichtbare Unterstützung der Führungsebene; klar kommunizieren: kein Bewerten, geschützter Lernraum.
Zeitmangel & Alltagsdruck	Termine als reguläre Arbeitszeit beim Kick-off für die gesamte Laufzeit blocken.
Tandem-Matching	Interessensbogen vorab; abteilungsübergreifend und außerhalb von Hierarchien; Wechsel nach 2 Sessions möglich.
Vertraulichkeit	Klare Regeln schriftlich in kurzer Mentoring-Vereinbarung.
Digitale & datenschutzbezogene Grenzen	Auf vorhandene, freigegebene Tools setzen; Datenschutz vorab klären (v. a. HR).
Nachhaltigkeit nach Programmende	Optionales Alumni-Format, z. B. jährliches Treffen aller Tandem-Paare oder Community-Café.

5. Das Konzept: Formate, Themen & Ablauf

Formate im Überblick

Format	Laufzeit	Frequenz	Eignung
1:1-Tandem (klassisch)	6 Monate	2 Sessions/Monat à 45 Min.	Vertrauensintensiv; am wirkungsvollsten für persönliche Themen.
Gruppen-Format	3 Monate	1 Session/Monat à 60 Min.	Schont Ressourcen, fördert Gruppendynamik und Sichtweisenvielfalt.
Buddy-Erweiterung	fortlaufend	individuell vereinbart	Erweitert bestehende Azubi-/Ausbilder-Tandems mit geringem Aufwand.
Learning Sprint	2 Monate	2–4 Sessions gesamt	Fokussiert auf ein Thema (z. B. „Notion“).
Community-Café	fortlaufend	monatlich, 45–60 Min.	Offenes Community-Event zu einem wechselnden Thema.

Standard-Ablauf einer Session (ca. 45 Min.)

1. **Ankommen & Rückblick (5 Min.):** *Was hat seit der letzten Session vom Transfer funktioniert, wo hakte es?*
2. **Input am echten Beispiel (15 Min.):** *Mentor:in zeigt das Thema an einer realen Aufgabe der Mentee.*
3. **Gemeinsam ausprobieren (20 Min.):** *Mentee macht selbst, Mentor:in begleitet.*
4. **Transfer festlegen (5 Min.):** *Konkrete, alltagsnahe Aufgabe bis zum nächsten Termin.*

Mögliche Themen je Format

Jedes Format hat seinen eigenen Charakter, deshalb bekommt jedes Format seine eigenen Themen, die zu Tiefe, Gruppengröße und Aufwand passen.

1:1-Tandem (6 Monate, vertrauensintensiv)

Das wirkungsvollste Format für Themen, die Vertrauen und persönliche Reflexion brauchen. Über sechs Monate werden ein bis zwei dieser Themen gewählt und an immer neuen echten Situationen vertieft, sodass Tiefe statt Themen-Hopping entsteht.

1. Moderne Kommunikation und Feedback auf Augenhöhe

- ***Worum es geht:*** Was erwartet die junge Generation von Arbeitgebern und Führungskräften? Kommunikationswege und Feedback: weg vom E-Mail-Pingpong und dem jährlichen Leistungsgespräch, hin zu schnellem, kontinuierlichem Mikro-Feedback auf Augenhöhe. Was motiviert, was schreckt ab?
- ***Was FLYERALARM davon hat:*** Weniger Reibung, bessere Zusammenarbeit und ein Führungsstil, der junge Talente erreicht und hält.
- ***In der Session:*** Reflexion einer echten Alltagssituation (z. B. eine Chat-Nachricht vs. ein kurzes Feedbackgespräch). Beide Seiten durchspielen eine konkrete Feedback-Situation und wenden dabei ein einfaches, objektives Modell (z. B. SBI – Situation, Behavior, Impact) direkt an.
- ***Transfer:*** Die Mentee (Führungskraft) testet bis zur nächsten Session eine neue Kommunikations- oder Feedback-Routine im Alltag, z. B. ein kurzes wöchentliches Mikro-Feedback bei einem jüngeren Teammitglied.

2. Frische Perspektiven: Abläufe neu denken

- ***Worum es geht:*** Mit einem frischen Blick auf Bestehendes schauen. Bestehende Routinen und Arbeitsweisen, die oft selbstverständlich geworden sind, werden hinterfragt und neue Ideen sowie alternative Denkansätze eingebracht.

- ***Was FLYERALARM davon hat:*** Eingefahrene Routinen werden hinterfragt und verbessert, wobei mehr Effizienz und Innovationskraft entsteht, wo sonst „das haben wir immer so gemacht“ gilt.
- ***In der Session:*** Die Mentee (Führungskraft) bringt einen wiederkehrenden Ablauf mit, der Zeit oder Nerven kostet. Gemeinsam wird ein konkreter, einfacherer Lösungsweg entwickelt.
- ***Transfer:*** Den neuen Lösungsweg einmal im Alltag ausprobieren und festhalten, was sich verändert hat.

3. KI im Arbeitsalltag

- ***Worum es geht:*** KI-Tools (bei FLYERALARM v. a. Copilot) konkret und datenschutzkonform einsetzen. Der eigentliche Hebel ist Prompt-Kompetenz auf dem, was schon da ist.
- ***Was FLYERALARM davon hat:*** Mitarbeitende nutzen vorhandene KI-Werkzeuge gezielter und sicherer. Das spart Zeit bei Routineaufgaben, erhöht die Produktivität und fördert einen verantwortungsvollen Umgang mit KI im Arbeitsalltag.
- ***In der Session:*** Die Mentor:in (Azubi) nimmt eine echte Führungsaufgabe („Fass dieses Protokoll auf fünf Punkte zusammen“, „Formulier diese Absage freundlicher“) und baut den Prompt Schritt für Schritt gemeinsam mit der Mentee auf. Dabei wird klar definiert, welche internen Daten genutzt werden dürfen und welche nicht.
- ***Transfer:*** Die Mentee löst eine wiederkehrende eigene Aufgabe einmal komplett mit KI-Unterstützung und prüft das Ergebnis kritisch auf Brauchbarkeit.

4. Recruiting & Außenwirkung (Social Media)

- ***Worum es geht:*** Ein Verständnis dafür aufbauen, warum das Unternehmen auf Plattformen wie TikTok und Instagram präsent sein sollte und wie FLYERALARM von jungen Talenten von außen wahrgenommen wird. Was macht heute ein authentisches Employer Branding aus?
- ***Was FLYERALARM davon hat:*** Ein besseres Verständnis dafür, wie junge Talente Unternehmen wahrnehmen und welche Erwartungen sie an moderne Arbeitgeber haben. Die gewonnenen Einblicke unterstützen ein authentisches Employer Branding und helfen dabei, als Arbeitgeber für zukünftige Fachkräfte attraktiv zu bleiben.
- ***In der Session:*** Gemeinsame Analyse von zwei bis drei erfolgreichen Recruiting-Accounts (Was funktioniert? Warum wirkt es authentisch?). Danach entwerfen Mentor:in und Mentee einen Beispiel-Post oder ein kurzes Reel-Konzept spezifisch für FLYERALARM.
- ***Transfer:*** Die Mentee hält drei konkrete Content-Ideen aus Führungssicht für FLYERALARM fest; idealerweise wird eine davon im Nachgang an das HR-/Social-Media-Team weitergegeben oder direkt umgesetzt.

5. Digitale Kollaborationstools

- ***Worum es geht:*** Vorhandene Werkzeuge besser nutzen oder neue einführen, um effizienter und asynchron zu arbeiten. Weg vom Mail-Chaos, hin zu strukturierten

Teams-Kanälen und Projektmanagement-Tools (z. B. Notion oder Miro). Der klare Fokus liegt auf dem direkten Alltagstransfer.

- ***Was FLYERALARM davon hat:*** Eine effizientere Zusammenarbeit durch transparente Prozesse, weniger Abstimmungsaufwand und einen bewussteren Einsatz digitaler Werkzeuge. Wissen wird leichter zugänglich, und Teams können standort- und zeitunabhängiger zusammenarbeiten.
- ***In der Session:*** Live-Umsetzung! Gemeinsam wird ein Notion- oder Miro-Board für ein echtes, aktuell laufendes Projekt der Mentee angelegt oder eine sinnvolle Teams-Kanal-Struktur erarbeitet.
- ***Transfer:*** Die Mentee testet das neu eingerichtete Tool zwei Wochen lang im Arbeitsalltag und dokumentiert eine konkrete, erfolgreiche Anwendung.

6. New Work & Unternehmenskultur

- ***Worum es geht:*** Wie sich Arbeitsweisen, Erwartungen und Werte verändern und was das konkret für den Alltag bedeutet. Themen wie Eigenverantwortung, Vertrauenskultur, flexible Arbeitsmodelle und der Umgang mit hierarchiefreieren Strukturen.
- ***Was FLYERALARM davon hat:*** Eine Führungskraft, die versteht, was jüngere Generationen unter guter Zusammenarbeit verstehen und was sie an einen Arbeitgeber bindet. Das stärkt die Mitarbeiterbindung, macht das Unternehmen für neue Talente attraktiver und hilft, Reibungspunkte früh zu erkennen.
- ***In der Session:*** Offener Austausch zu konkreten Situationen aus dem Arbeitsalltag. Gemeinsam wird ein Aspekt der eigenen Team- oder Führungskultur unter die Lupe genommen (zum Beispiel Entscheidungswege oder Meeting-Kultur) und überlegt, wie eine New-Work-Perspektive ihn konkret verbessern könnte.
- ***Transfer:*** Die Mentee setzt eine kleine, konkrete Veränderung im eigenen Team um (etwa mehr Entscheidungsspielraum für Teammitglieder oder eine angepasste Meeting-Regel) und reflektiert, wie das Team darauf reagiert hat.

Gruppen-Format (3 Monate, monatlich)

Schont Ressourcen und lebt von Perspektivenvielfalt. Geeignet für Themen, die von Diskussion profitieren.

- **Digitale Öffentlichkeit und Social Media:** Junge Teilnehmende erklären an echten Beispielen, wie Plattformen wirken, was Reichweite erzeugt und wo Risiken liegen. Die Gruppe erarbeitet eine gemeinsame Orientierung.
- **Zusammenarbeit zwischen den Generationen:** Beide Seiten bringen ihre Sicht auf gute Zusammenarbeit ein und einigen sich auf konkrete, gemeinsame Spielregeln, die das Arbeiten verändern werden (z. B. zu Erreichbarkeit, Verantwortlichkeiten, Meetings).
- **Nachhaltigkeit und Werte im Arbeitsalltag:** Was der jungen Generation wichtig ist und wie sich das in konkretes Handeln übersetzen lässt (z. B. glaubwürdig kommunizieren, bewusst entscheiden).

Buddy-Erweiterung (fortlaufend, geringer Aufwand)

Erweitert bestehende Azubi-/Buddy-Beziehungen mit minimalem Aufwand. Geeignet für kurze, konkrete Alltagshilfe statt langem Programm, wenn ein echter Bedarf da ist.

- **Digitale Tools im Alltag:** Schnelle „Zeig mir mal"-Hilfe zu Programmen, die im Tagesgeschäft anfallen (z. B. Teams, gemeinsame Tools).
- **Kleine digitale Selbstorganisation:** Praktische Tipps für digitale Notizen, Struktur und Übersicht im Arbeitsalltag.
- **Clever recherchieren und einordnen:** Schnell die richtige Information finden und einschätzen, ob sie verlässlich ist.

Learning Sprint (2 Monate, ein Thema)

Kurz und fokussiert auf genau ein Thema, in zwei bis vier Sessions. Geeignet, wenn jemand schnell eine konkrete Fähigkeit aufbauen möchte.

- **Ein neues Tool sicher beherrschen:** Von null zur souveränen Anwendung eines konkreten Werkzeugs, an einer echten Aufgabe geübt.
- **Präsentationen modern gestalten:** Visuell, knapp und wirkungsvoll – von der überladenen Folie zur klaren Aussage.
- **Daten übersichtlich aufbereiten:** Aus Zahlen eine klare, verständliche Darstellung machen.

Community-Café (fortlaufend, monatlich, offen)

Offenes, monatliches Community-Event mit wechselndem Thema – freiwillig und vernetzend. Bringt das Format ressourcenschonend in die Breite.

- **Trend des Monats:** Was sich gerade in der digitalen oder jungen Lebenswelt tut.
- **Aha-Momente aus den Tandems:** Teilnehmende teilen, was sie aus ihren Tandems mitgenommen haben.
- **Frag die Jüngeren, frag die Erfahrenen:** Offene Fragerunde in beide Richtungen.
- **Offenes Netzwerken:** Generationsübergreifender Austausch ganz ohne festes Thema.

6. Umsetzung & Einbettung bei FLYERALARM

Auswahl geeigneter Wissenstragender (Mentor:innen)

- **Gezielte persönliche Ansprache statt Ausschreibung:** → HR spricht aktiv an (z. B. „Wer kennt sich hier aus, wer traut sich das zu?“).
- **Auswahlkriterien:** → fachliche Stärke im Thema, Freude am Erklären, Zuverlässigkeit.
- **Kurzes Onboarding (1–2 Std.):** → didaktisches Aufbereiten, Feedbackgeben, Umgang mit Hierarchie.
- **Mehrwert klar kommunizieren:** → Sichtbarkeit, Kompetenzentwicklung, Zertifikat über academy@FLY, Netzwerkaufbau.

Veranstaltungsprozesse

1. **Anmeldung & Interessensbogen:** kurzer Bogen auf academy@FLY (Themen, Terminwunsch, Verfügbarkeit, Abteilung).
2. **Matching:** HR matcht abteilungsübergreifend und außerhalb bestehender Hierarchien.
3. **Kick-off:** optionaler HR-begleiteter Start; Termine als reguläre Arbeitszeit für die gesamte Laufzeit blocken.
4. **Durchführung:** hybrid möglich anbieten (Präsenz für Vertrauen, online für Flexibilität) nach dem Standard-Ablauf.
5. **Kommunikation:** Führungskräfte über E-Mail und persönliche Ansprache; Gen Z über Teams und E-Mail.
6. **Abschluss & Anerkennung:** transfergekoppeltes Zertifikat.

7. Mehrwert der Zielgruppen

Reverse Mentoring ist kein reines Personalentwicklungsformat für zwei Personen, sondern erzeugt aggregiert über alle Tandems hinweg einen organisationalen Effekt (z. B. kumulierte digitale Kompetenzsteigerung im Führungskreis, sichtbare Kulturveränderung).

Kompetenz	Mentor:in	Mentee	FLYERALARM
Digitale Kompetenz	gibt weiter	baut auf	Schnellere Diffusion neuer Tools/Methoden ohne externe Schulungskosten.
Kommunikation & Vermittlung	entwickelt sich stark weiter *„Wie drücke ich mich am besten aus, damit ich verstanden werde?“*	wird geschärft	Bessere generationsübergreifende Zusammenarbeit, weniger Reibungsverluste in Teams.

Kompetenz	Mentor:in	Mentee	FLYERALARM
Reflexionskompetenz	beide gleichermaßen	beide gleichermaßen	Höhere psychologische Sicherheit als gelebtes Kulturmerkmal.
Führungskompetenz	–	entwickelt gezielt	Zukunftsfähigere Führungskräfte, geringeres Risiko von Fehlentscheidungen bei generationsübergreifenden Themen.
Generationale Kompetenz	beide gleichermaßen	beide gleichermaßen	Weniger Altersdiskriminierung, stärkeres Employer Branding nach innen und außen.

Nutzen für FLYERALARM

Reverse Mentoring zahlt über den direkten Lerneffekt der Tandems hinaus unmittelbar auf vier strategische Unternehmensziele ein:

1. Kosteneinsparung

- Ersetzt externe Trainer durch die hocheffiziente Nutzung von bereits intern vorhandenem Wissen.
- Beschleunigt die Verbreitung neuer digitaler Tools organisch und ohne zusätzliche Schulungsbudgets.

2. Mitarbeiterbindung

- Steigert die Motivation junger Talente durch erlebte Selbstwirksamkeit und firmenweite Sichtbarkeit.
- Bricht Abteilungs-Silos auf und verhindert Wissensverlust durch starke, generationsübergreifende Netzwerke.

3. Entscheidungsqualität

- Gibt allen Fachexperten und Projektverantwortlichen direkte Einblicke in digitale Trends und neue Zielgruppen.
- Steigert die Innovationskraft im gesamten Arbeitsalltag durch die Einbindung völlig neuer Perspektiven.

4. Employer Branding

- Positioniert FLYERALARM als modernen Arbeitgeber, der generationsübergreifendes Lernen auf Augenhöhe lebt.
- Schafft für alle Altersgruppen angstfreie Lernräume, um neue Technologien mit hoher psychologischer Sicherheit auszuprobieren.

8. Erfolgsmessung

KPIs nach Kirkpatrick + 5. Dimension

Ebene	Konkrete KPIs	Instrument & Zeitpunkt
1 · Reaktion	Teilnahmequote aktiver Tandems; Session-Kontinuität (% durchgeführter Sessions); Weiterempfehlung (NPS).	1-Frage-Puls nach jeder Session; NPS am Ende.
2 · Lernen	Selbsteinschätzung vor/nach (5er-Skala, z. B. „Wie sicher im Umgang mit KI?").	Self-Assessment zu Start & Ende.
3 · Verhalten	Dokumentierte Transfer-Aufgaben; Anteil genutzter Tools nach 3 Monaten; Verhaltensänderung.	Lern-Journal; Follow-up nach 3 Monaten.
4 · Ergebnis	Digitale Kompetenz im Führungskreis; Fluktuation junger Talente; „Ich fühle mich gehört".	Vorher-Nachher-Vergleich, halbjährlich.
5 · Reichweite & Netzwerk	Erreichte Personen über Tandems hinaus; neue abteilungsübergreifende Kontakte; Anteil externer Impulse.	Event-Teilnahmelisten; Kurzabfrage.

> ***Zentraler Punkt:*** *Nicht bei Ebene 1–2 stehenbleiben – der eigentliche Mehrwert zeigt sich auf Ebene 3–4 (Wird angewendet? Ändert sich Verhalten?). Glaubwürdig wird die Messung durch die Kombination aus quantitativ und qualitativ.*

Qualitätssicherung und Mehrwertmessung

Qualitätssicherung – wird das Gelernte angewendet?

- **Standardisierung über Leitfaden:** Session-Vorlage und Themen-Leitfaden von HR für vergleichbare Qualität über alle Tandems.
- **Mentor:innen-Onboarding (0,5–1 Std.):** sichert didaktische Qualität an der Quelle.
- **Halbzeit-Check durch HR (30 Min.):** Läuft das Tandem, passt es menschlich? (Diskreter Wechsel nach 2 Sessions möglich.)
- **Retro am Ende:** Was lief gut/schlecht? Fließt in die nächste Runde.

Transfersicherung – Anwendung & Nachhaltigkeit

- **Transfer-Aufgabe nach jeder Session (klein):** zu Beginn der nächsten Session besprochen, schließt den Lernkreis.
- **Lern-Journal pro Tandem:** gemeinsam während der Sessions geführt, am Ende als Anleitung/Erinnerung geteilt.
- **Booster-Sessions (optional):** Refresh-Treffen 6–8 Wochen nach Programmende reaktiviert das Gelernte.
- **Follow-up nach 3 und 6 Monaten:** „Welche Tools/Methoden nutzt du heute noch?“ – Transfersicherung und KPI zugleich.
- **Anerkennung an Anwendung koppeln:** Zertifikat nicht für Teilnahme, sondern für nachgewiesenen Transfer.

9. Rollout in 4 Schritten

1. Pilotphase

- **Fokus:** Testen, ob die Struktur im FLYERALARM-Alltag funktioniert und angenommen wird.
- **Umfang:** Start mit einer kleinen, exklusiven Gruppe (ca. 3 bis 5 sorgfältig ausgewählte Tandems).
- **Aktion:** HR wählt Personen aus, die dem Format sehr positiv gegenüberstehen (Early Adopters). Fokus auf nur ein oder zwei Themen (z. B. „KI im Alltag“ und „Digitale Kollaboration“). Das erweiterte Onboarding (Halbtages-Workshop für Mentor:innen) wird getestet.
- **Ziel:** Extrem enge Betreuung durch HR; Sammeln von ersten quantitativen Daten (Checks nach der Session) und qualitativen Rückmeldungen.

2. Lernen

- **Fokus:** Lernen und Adjustieren.
- **Aktion:** Auswertung der Pilot-KPIs (Haben die Transfers in den Alltag geklappt? War die psychologische Sicherheit gegeben?). Ausführliche Retrospektive mit den Pilot-Tandems. Anpassung der Leitfäden, der Session-Länge oder der Themenauswahl basierend auf dem echten Feedback.
- **Marketing-Hebel:** Erfolgreiche Pilot-Tandems berichten im Intranet oder in internen Meetings von „Aha-Momenten“.

3. Vertiefen

- **Fokus:** Kontrolliert Format öffnen.
- **Aktion:** Offener Aufruf über academy@FLY / interne Kommunikationskanäle zur Anmeldung für die nächste Kohorte (z. B. 10–15 Tandems). Die Themenpalette wird auf

alle vier Module ausgeweitet. Einführung des begleitenden Community-Cafés (monatlicher Austausch aller Mentor:innen untereinander zur kollegialen Fallberatung).

- **Ziel:** Das Format wird abteilungsübergreifend sichtbar; die Matching-Prozesse durch HR etablieren sich.

4. Verfestigung

- **Fokus:** Übergang vom „Projekt“ zum „Standard-Prozess“.
- **Aktion:** Reverse Mentoring wird fester Bestandteil des Onboardings für neue Führungskräfte sowie des Standard-Angebots der academy@FLY. Fester Rhythmus: z. B. Start von zwei großen Kohorten pro Jahr (Frühjahr/Herbst). Teilnehmer aus früheren Runden können selbst neue Themen einbringen (z. B. spezielle Software, neue TikTok-Trends).
- **Ziel:** Es ist völlig normal bei FLYERALARM, dass eine 45-jährige Führungskraft regelmäßig von einer 22-jährigen Fachkraft lernt.

Quellen

- Deal, J., Altman, D. & Rogelberg, S. (2010): Millennials at work: What we know and what we need to do. Journal of Business and Psychology.
- McCrindle, M. (2014): The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations.
- Ng, E., Schweitzer, L. & Lyons, S. (2010): New generation, great expectations. Journal of Business and Psychology.
- Parry, E. & Urwin, P. (2011): Generational differences in work values. International Journal of Management Reviews.
- Rudolph, C., Rauvola, R. & Zacher, H. (2020): Generations and generational differences. Work, Aging and Retirement.
- Scholz, C. (2014): Generation Z: Wie sie tickt, was sie verändert und warum sie uns alle ansteckt.
- Kirkpatrick, D. & Kirkpatrick, J. (2006): Evaluating Training Programs: The Four Levels.
- Die Karrieremacher. (2019). *Wie Reverse Mentoring den Wandel treibt*. Abgerufen am 19. Juni 2026, von https://www.diekarrieremacher.de/wie-reverse-mentoring-den-wandel-treibt/
- Kienbaum. (o.D.). *Glossar: Reverse Mentoring*. Abgerufen am 19. Juni 2026, von https://www.kienbaum.com/glossar/reverse-mentoring/
- Merck Group. (2018). *Reverse Mentoring*. Abgerufen am 19. Juni 2026, von https://www.merckgroup.com/de/the-future-transformation/reverse_mentoring.html
- Personio. (o.D.). *HR-Lexikon: Reverse Mentoring*. Abgerufen am 19. Juni 2026, von https://www.personio.de/hr-lexikon/reverse-mentoring/#definition-was-ist-reverse-mentoring

FLYERALARM

Handlungsempfehlung 3

ENGLISCHSPRACHIGE SCHULUNGEN

Priorisierter Rollout für englischsprachige Online-Schulungen

1. Ausgangslage

FLYERALARM verzeichnet einen wachsenden Anteil englischsprachiger Mitarbeiter, sowohl an internationalen Standorten als auch im Headquarter Würzburg. Das bestehende Bildungsangebot ist nahezu vollständig deutschsprachig ausgerichtet. Ein strukturiertes englischsprachiges Weiterbildungs- und Onboarding-Angebot existiert bislang nicht.

Mehrsprachige Schulungen stellen jedoch zunehmend einen Erfolgsfaktor für die Integration internationaler Fachkräfte, den abteilungsübergreifenden Wissensaustausch und die standortübergreifende Zusammenarbeit dar.

2. Zielsetzung

Die Einführung englischsprachiger Schulungen verfolgt zwei zentrale Ziele. Erstens die Integration internationaler Mitarbeitender ohne ausreichende Deutschkenntnisse, damit diese von Beginn an vollständig an Weiterbildungsangeboten teilnehmen können. Zweitens die Förderung der englischen Kommunikationskompetenz deutschsprachiger Mitarbeitender, die im internationalen Kontext agieren.

Alle englischsprachigen Formate werden als reine Online-Schulungen konzipiert und in Gruppen von circa 12 Teilnehmenden durchgeführt. Dieses Format ermöglicht es, Mitarbeitende aus unterschiedlichen Standorten zu verbinden und gleichzeitig skalierbar einzusetzen.

3. Rollout-Konzept: Welche Schulungen zuerst?

Die Einführung englischsprachiger Schulungen sollte einem klaren Phasenmodell folgen. Entscheidend für die Reihenfolge ist nicht, welche Formate am einfachsten zu übersetzen sind, sondern welche Schulungen Mitarbeitende unmittelbar für ihre tägliche Arbeit benötigen. Formate mit hoher Alltagsrelevanz und breiter Reichweite kommen zuerst. Formate, die eher der persönlichen Entwicklung oder der Orientierung im Unternehmen dienen, folgen später, wenn die technischen und organisatorischen Grundlagen bereits gelegt sind.

Die Phasen sind bewusst so gewählt, dass jede Phase auf der vorherigen aufbaut. In Phase 1 werden die Werkzeuge und Methoden eingeführt, die Mitarbeitende tagtäglich brauchen. In Phase 2 kommen Formate hinzu, die die Zusammenarbeit und Kommunikation stärken. Phase 3 schließt mit Inhalten, die wichtig, aber nicht unmittelbar dringend sind.

Phase 1: Sofortiger Einstieg (Monat 0 bis 3)

Schulungen mit unmittelbarer Arbeitsrelevanz und breiter Reichweite

In der ersten Phase stehen ausschließlich Schulungen im Fokus, die Mitarbeitende direkt in ihrer täglichen Arbeit unterstützen. Das Kriterium ist einfach: Wer diese Schulung nicht besucht hat, arbeitet mit einer Lücke. Gleichzeitig sollten die Formate in Phase 1 einen möglichst geringen Übertragungsaufwand haben, da noch keine Erfahrungen mit englischsprachigen Online-Schulungen bei FLYERALARM vorliegen. Es geht darum, schnell sichtbare Ergebnisse zu erzielen und Akzeptanz aufzubauen.

AI Update Session und Crashkurs Prompten

KI-Tools gehören inzwischen zum Arbeitsalltag in nahezu allen Bereichen bei FLYERALARM. Beide Formate sind besonders gut für eine englische Version geeignet, weil die Inhalte sprachlich ohnehin stark englisch geprägt sind. Begriffe wie Prompt, Output oder Large Language Model werden im Deutschen nicht übersetzt, sodass der Übertragungsaufwand minimal ist.

- Sehr hohe Reichweite über alle Abteilungen und Generationen hinweg
- Thematisch ohnehin englisch geprägt, geringer Übersetzungsaufwand
- Direkt arbeitsrelevant für alle Mitarbeitenden, die KI-Tools einsetzen
- Fördert digitale Transformation und Innovationsfähigkeit des Unternehmens

Integration von Microlearning

Microlearning eignet sich besonders gut als Ergänzung zu den Schulungen, da neue Funktionen, Anwendungsfälle und Best Practices in kurzen Lerneinheiten schnell und bedarfsgerecht vermittelt werden können. Dadurch bleibt das Wissen aktuell und kann direkt im Arbeitsalltag angewendet werden.

Mögliche Microlearning-Formate:

- „AI Nugget der Woche“ mit neuen Funktionen oder Anwendungsfällen
- Kurze Video-Tutorials (1–3 Minuten) zu konkreten Prompting-Techniken
- Praxisbeispiele „Prompt des Monats“
- Quizze zur Anwendung von KI-Tools
- Kurze Use-Case-Sammlungen aus verschiedenen Fachbereichen

Chaos mit System! Agiles Projektmanagement Basic

Projektmanagement basiert auf international etablierten Methoden und Begriffen wie Sprint, Backlog oder Kanban, die im Deutschen ohnehin nicht übersetzt werden. Das Format richtet sich an Mitarbeitende, die Projekte koordinieren oder daran beteiligt sind, und ist damit für einen großen Teil der Belegschaft direkt relevant. Eine englische Version ermöglicht erstmals, dass internationale Mitarbeitende dieselbe methodische Grundlage erhalten wie ihre deutschsprachigen Kolleginnen und Kollegen.

- International standardisierte Begriffswelt, sehr geringer Übertragungsaufwand
- Direkt relevant für alle Mitarbeitenden in projektbezogenen Rollen
- Schafft ein einheitliches Projektverständnis über Standorte und Sprachen hinweg
- Reduziert Kommunikationsverluste in internationalen Teams

Jira und Confluence: Kombischulung Advanced

Jira und Confluence sind zentrale Arbeitswerkzeuge bei FLYERALARM. Wer diese Systeme nicht beherrscht, verliert täglich Zeit und ist auf die Hilfe anderer angewiesen. Das bestehende Format Jira/Confluence-Kombischulung Advanced ist für eine englische Version hervorragend geeignet, weil die gesamte Oberfläche dieser Tools auf Englisch basiert.

- Systemsprache ist Englisch, englische Schulung ist inhaltlich konsequenter
- Sehr hohe Alltagsrelevanz für Mitarbeitende in technischen und projektbezogenen Bereichen
- Reduktion von Anwendungsfehlern und Supportaufwand
- Internationale Mitarbeitende können nach der Schulung eigenständig arbeiten

Mögliche Kennzahlen zur Erfolgsmessung

KPI 1: Teilnahmequote

- Messgröße: Auslastung der angebotenen englischsprachigen Schulungsplätze
- Zielwert: ≥ 80 % Auslastung

KPI 2: Teilnehmerzufriedenheit

- Messgröße: Durchschnittliche Bewertung der Schulungen über SF Learning (1–5 Sterne)

- Zielwert: ≥ 4,0 von 5 Sterne

KPI 3: Transfer in den Arbeitsalltag

- Messgröße: Anteil der Teilnehmenden, die 30 Tage nach der Schulung angeben, die Inhalte aktiv im Arbeitsalltag anzuwenden → Forms-Abfrage
- Zielwert: ≥ 70 % Zustimmung

Phase 2: Vertiefung und Zusammenarbeit (Monat 3 bis 6)

Schulungen, die die Kommunikation und den Wissenstransfer stärken

Nachdem in Phase 1 die Grundlage für das tägliche Arbeiten gelegt wurde, kommen in Phase 2 Formate hinzu, die die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden stärken. Hier geht es weniger um einzelne Werkzeuge, sondern um die Art und Weise, wie Teams miteinander kommunizieren und Wissen teilen. Diese Formate sind ebenfalls arbeitsrelevant, aber sie setzen voraus, dass Mitarbeitende bereits grundlegende Sicherheit in der englischsprachigen Online-Teilnahme gewonnen haben, die Phase 1 aufgebaut hat.

Speedback im Arbeitsalltag

Das Format Speedback vermittelt, wie Feedback schnell, klar und wertschätzend gegeben werden kann, ohne auf ein formelles Jahresgespräch warten zu müssen. In einer englischsprachigen Version dient das Format gleichzeitig als geschützter Übungsraum für englische Kommunikation. Feedback auf Englisch zu geben ist eine der häufigsten und gleichzeitig hürdenreichsten Alltagssituationen für internationale Mitarbeitende.

- Unmittelbar anwendbar im Arbeitsalltag und in internationalen Teams
- Bietet geschützten Rahmen zum Üben englischer Kommunikation
- Stärkt Feedbackkultur über Sprachgrenzen hinweg
- Fördert offene und direkte Zusammenarbeit im internationalen Kontext

Integration von Microlearning

Microlearning kann die Schulungsinhalte gezielt vertiefen, indem Mitarbeitende kontinuierlich kurze Impulse erhalten und diese unmittelbar in ihrem Arbeitsalltag anwenden. Besonders im englischsprachigen Kontext können Sprachsicherheit und Feedbackkompetenz so nachhaltig aufgebaut werden.

- Kurze Lernkarten mit englischen Feedbackformulierungen
- 2–3-minütige Videos zu Feedbacktechniken (z. B. SBI-Methode)
- Praxis-Challenges („Gib diese Woche einem Kollegen konstruktives Feedback auf Englisch.“)
- Mini-Quizze zu Gesprächsführung und Fragetechniken

- Reflexionsimpulse zur Anwendung von Feedback im Arbeitsalltag

Sharing is Caring

Das Format vermittelt Methoden, um Wissen gezielt aufzubereiten und weiterzugeben, zum Beispiel bei Einarbeitungen, Übergaben oder im Teamalltag. Auf Englisch angeboten ermöglicht es, dass internationale Mitarbeitende aktiv in den Wissenstransfer eingebunden werden und nicht nur Empfangende sind. Da das Format sprachlich anspruchsvoll ist, empfiehlt sich die Bereitstellung zweisprachiger Vorlagen als Unterstützung.

- Fördert sprachübergreifenden Wissenstransfer aktiv
- Bindet internationale Mitarbeitende als Wissensgebende ein, nicht nur als Lernende
- Reduziert Wissensinseln in einzelnen Abteilungen
- Empfehlung: zweisprachige Methodenvorlagen als Begleitmaterial bereitstellen

Virtuelle Coffee Meetings

Virtuelle Coffee Meetings schaffen einen niedrigschwelligen Rahmen für den Austausch zwischen deutschsprachigen und internationalen Mitarbeitenden. In regelmäßigen Online-Sessions kommen Mitarbeitende verschiedener Standorte und Abteilungen zusammen, um sich kennenzulernen, Erfahrungen auszutauschen und ihr internes Netzwerk auszubauen. Diese können auch gut in ein Onboarding integriert werden.

Durch den Einsatz von Reverse Mentoring unterstützen sich die Teilnehmenden gegenseitig bei sprachlichen Fragestellungen, kulturellen Besonderheiten und unternehmensspezifischem Wissen. Dadurch werden sowohl die Integration neuer Mitarbeiter als auch die standortübergreifende Zusammenarbeit gefördert.

- Fördert die frühzeitige Vernetzung zwischen internationalen und deutschsprachigen Mitarbeitenden
- Unterstützt die soziale Integration neuer Mitarbeitender über Abteilungen und Standorte hinweg
- Ermöglicht Reverse Mentoring durch gegenseitige Unterstützung bei Fachbegriffen, kulturellen Besonderheiten und Arbeitsweisen
- Baut Sprach- und Kommunikationshemmungen im internationalen Austausch ab
- Fördert den standortübergreifenden Wissensaustausch und stärkt das Zugehörigkeitsgefühl
- Geringer organisatorischer Aufwand und sehr gut für virtuelle Durchführung geeignet

Mögliche Kennzahlen zur Erfolgsmessung

KPI 1: Wissenstransfer und Vernetzung

- Messgröße: Anzahl aktiver Reverse-Mentoring-/Buddy-Tandems sowie durchgeführter englischsprachiger Wissenstransfer-Sessions
- Zielwert: ≥ 10 aktive Tandems und ≥ 6 Wissenstransfer-Sessions innerhalb von 6 Monaten

KPI 2: Sprachsicherheit

- Messgröße: Vorher-/Nachher-Abfrage zur Aussage „Ich fühle mich sicherer in englischsprachigen Meetings und Austauschformaten." → Forms-Abfrage
- Zielwert: Verbesserung um mindestens 20 %

KPI 3: Internationale Zusammenarbeit

- Messgröße: Zustimmung zur Aussage „Ich tausche mich regelmäßig mit internationalen Kolleg:innen aus." → Forms-Abfrage
- Zielwert: ≥ 70 % Zustimmung

Phase 3: Onboarding und Entwicklung (ab Monat 6)

Formate, die wichtig, aber nicht unmittelbar dringend sind

In Phase 3 kommen Formate hinzu, die für die langfristige Integration und Entwicklung internationaler Mitarbeitender wichtig sind, aber erst dann sinnvoll eingeführt werden können, wenn die Grundlagen aus Phase 1 und 2 etabliert sind. Einerseits liefern die ersten beiden Phasen wertvolle Erfahrungen darüber, was in englischsprachigen Online-Formaten bei FLYERALARM funktioniert. Andererseits setzt ein strukturiertes Onboarding voraus, dass Prozesse, Materialien und Verantwortlichkeiten klar definiert sind, was Zeit benötigt.

Englischsprachiges Onboarding

Ein strukturiertes englischsprachiges Onboarding ist langfristig ein zentraler Baustein für die Integration internationaler Mitarbeitender. Es umfasst Unternehmensvorstellung, Organigramm und Ansprechpersonen, Arbeitsabläufe und interne Prozesse, HR- und Verwaltungsprozesse sowie Compliance-Themen, Arbeitssicherheit und Datenschutz. Studien zeigen, dass internationale Mitarbeitende Compliance-Inhalte und administrative Prozesse vergleichsweise schnell erschließen, während das Verständnis von Unternehmenskultur, gelebten Werten und strategischer Ausrichtung die größte und nachhaltigste Onboarding-Hürde darstellt (Articulate, 2025). Genau hier setzt dieses Format an.

- Standardisierte Einarbeitung für alle internationalen Mitarbeitenden
- Konsistente Vermittlung von Prozessen, Werten und Ansprechpersonen
- Baut auf Erfahrungen aus Phase 1 und 2 auf und kann gezielter gestaltet werden
- Reduziert Einarbeitungsaufwand für Führungskräfte und Teams

Integration von Microlearning

Microlearning eignet sich besonders gut als Ergänzung zum englischsprachigen Onboarding, da komplexe Informationen in kurze, leicht verständliche Lerneinheiten aufgeteilt und bedarfsgerecht bereitgestellt werden können. So werden neue Mitarbeitende schrittweise an das Unternehmen herangeführt und gleichzeitig bei der langfristigen Wissenssicherung unterstützt.

- „Welcome Nuggets“ mit kurzen Einblicken in Unternehmenswerte, Kultur und Arbeitsweisen
- Interaktive FAQ-Module zu häufigen Fragen neuer Mitarbeitender
- Quizze zu Datenschutz, Arbeitssicherheit und Unternehmensprozessen
- „FLYERALARM Basics“ als Microlearning-Serie für die ersten 30 Arbeitstage
- Regelmäßige Reminder und Transferimpulse zur Wiederholung wichtiger Inhalte

New in! Produktneuheiten bei FLYERALARM

Das monatliche Format zu Produktneuheiten bei FLYERALARM ist für Mitarbeitende mit Kundenkontakt direkt arbeitsrelevant. Es kommt in Phase 3, weil die Übertragung produktspezifischen Vokabulars aufwendiger ist als bei methodischen Formaten. Ist das Format erst einmal auf Englisch etabliert, entsteht durch die monatliche Frequenz ein kontinuierliches englischsprachiges Lernangebot.

- Monatliche Frequenz schafft dauerhaftes englisches Lernangebot
- Direkt relevant für alle Mitarbeitenden mit Kundenkontakt
- Ermöglicht internationalen Mitarbeitenden kompetente Kundenberatung auf Englisch
- Höherer Übertragungsaufwand durch produktspezifisches Vokabular, daher erst in Phase 3

Weiterbildung für laterale Führungskräfte

Das dreiteilige Programm für laterale Führungskräfte richtet sich an Scrum Master, Product Owner und Projektverantwortliche. Es kommt in Phase 3, weil die sprachliche und inhaltliche Tiefe des Formats hoch ist und eine englische Version nur dann wirksam ist, wenn Teilnehmende bereits sicher in englischsprachigen Online-Formaten agieren können. Gleichzeitig profitieren diese Zielgruppen besonders stark von einem englischsprachigen Angebot, da sie häufig mit internationalen Stakeholdern zusammenarbeiten.

- Zielgruppe arbeitet regelmäßig mit internationalen Stakeholdern zusammen
- Fördert Führungskompetenzen im internationalen Kontext
- Stärkt Employer Branding für internationale Führungstalente

Mögliche Kennzahlen zur Erfolgsmessung

KPI 1: Onboarding-Erfolg

- Messgröße: Bewertung des englischsprachigen Onboardings durch internationale Mitarbeitende in SF Learning (1–5 Sterne)
- Zielwert: ≥ 4,0 von 5 Sternen

KPI 2: Verständnis von Prozessen und Ansprechpartnern

- Messgröße: Zustimmung zur Aussage „Ich kenne die für meine Arbeit relevanten Prozesse, Systeme und Ansprechpersonen.“ → Forms-Abfrage 30 Tage nach Abschluss des Onboardings
- Zielwert: ≥ 70 % Zustimmung

KPI 3: Internationale Führungssicherheit

- Messgröße: Zustimmung zur Aussage: „Ich fühle mich sicher darin, Projekte, Meetings oder fachliche Abstimmungen in englischer Sprache zu moderieren und zu steuern. (Befragung vor und nach Teilnahme am Programm)
- Zielwert: Verbesserung um mindestens 20 %

4. Von Präsenz zu Online: Didaktische Gestaltung

Die Überführung bestehender Präsenzformate in englischsprachige Online-Schulungen erfordert mehr als eine reine Übersetzung. Formate müssen didaktisch an die Anforderungen virtueller Lernumgebungen angepasst werden. Die folgende Tabelle zeigt die zentralen Unterschiede.

Präsenzschulung (bisheriges Format)	Online-Schulung auf Englisch (neues Format)
Nonverbale Signale direkt ablesbar	Bewusste Moderation nonverbaler Kommunikation notwendig
Gruppenbildung entsteht organisch	Breakout-Räume müssen strukturiert geplant werden
Trainer steuert Raumdynamik intuitiv	Agenda muss explizit sichtbar kommuniziert sein
Pausen entstehen natürlich	Pausen müssen aktiv eingeplant werden
Standardisiertes Technik-Setup vor Ort	Heterogene technische Setups der Teilnehmenden
Sprache Deutsch, Rückfragen spontan möglich	Englisch erfordert mehr Check-ins und niedrigschwellige Kanäle
Dauer 3 bis 8 Stunden möglich	Maximal 90 Minuten pro Session empfohlen

Fünf Gestaltungsprinzipien für englischsprachige Online-Schulungen

Prinzip 1: Kürzere Lerneinheiten, höhere Frequenz

Mehrstündige Schulungen sollten in mehrere Module von jeweils 60 bis 90 Minuten aufgeteilt werden, die an verschiedenen Tagen stattfinden. Die Gesamtinhalte bleiben erhalten, die kognitive Belastung pro Session wird deutlich reduziert (Bailenson, 2021).

Integration von Microlearning

- Kurze Wissensimpulse zwischen den einzelnen Schulungsmodulen
- Lernkarten mit zentralen Fachbegriffen und Methoden
- Quizze zur Wiederholung der wichtigsten Inhalte
- Kurze Praxisaufgaben zur direkten Anwendung im Arbeitsalltag
- Microlearning-Nuggets über MS Teams oder das LMS

Prinzip 2: Interaktivität als Pflicht, nicht als Option

Interaktive Elemente erhöhen nachweislich Aufmerksamkeit, Beteiligung und Lernerfolg. (Wang, 2021)

Mögliche Werkzeuge:

- Mentimeter oder Slido für Live-Umfragen
- Miro für kollaborative Gruppenarbeiten
- Breakout-Räume für Kleingruppenübungen
- MS Teams Chat für Rückfragen

Prinzip 3: Klare Struktur mit sichtbarem roten Faden

Online-Lernen ist besonders dann effektiv, wenn Lernziele, Agenda und Ablauf klar sichtbar sind (Neamtu & Faludi, 2021).

Empfohlene Standardstruktur:

1. Einstieg (5–10 Minuten)
2. Input (20–25 Minuten)
3. Übung oder Breakout-Session (20–25 Minuten)
4. Reflexion (10 Minuten)
5. Transfer und Abschluss (10 Minuten)

Prinzip 4: Soziale Verbindung bewusst herstellen

Da soziale Bindungen online weniger automatisch entstehen als in Präsenz, sollten gezielt Maßnahmen zur Vernetzung geschaffen werden:

- Persönliche Check-ins zu Beginn jeder Session
- Teams-Kanal für Austausch und Nachfragen
- Virtuelle „Welcome Coffees“ im Rahmen des Onboardings

Prinzip 5: Transfer und Nachhaltigkeit sichern

Der nachhaltige Lerntransfer wird durch strukturierte Nachbereitung deutlich verbessert.

Nach jeder Schulung sollten bereitgestellt werden:

- Eine einseitige Zusammenfassung („Key Takeaways“)
- Ein kurzer Transferimpuls für die Praxis
- Ein 1-minütiges Summary-Video
- Ein Quiz nach sieben Tagen
- Ein Reminder nach 30 Tagen

5. Nutzen für FLYERALARM

Kurzfristig

- Höhere Teilnahme internationaler Mitarbeitender an Weiterbildungsangebote
- Verbesserter Zugang zu Wissen und Best Practices
- Stärkere Vernetzung zwischen Teams und Standorten

Mittelfristig

- Schnellere Integration internationaler Fachkräfte
- Mehr englischsprachige Zusammenarbeit im Arbeitsalltag
- Weniger Wissensinseln innerhalb einzelner Bereiche

Langfristig

- Attraktiverer Arbeitgeber für internationale Talente
- Stärkere Innovations- und Lernkultur
- Bessere Nutzung des vorhandenen internationalen Fachkräftepotenzials

Quellen

Articulate (2025). Multilingual Onboarding: Why You Need It and How to Do It. Abgerufen von https://www.articulate.com

Bailenson, J. N. (2021). Nonverbal Overload: A Theoretical Argument for the Causes of Zoom Fatigue. Technology, Mind, and Behavior. DOI: 10.1037/tmb0000030

Dahan, S. (2023). The Role of Language in Corporate Learning and Development. ResearchGate.

Ingram Nissen, T., Crum, M., Hunn, A. & Guan, Y. (2024). Microlearning: Evidence-based education that is effective for busy professionals and short attention spans. Journal of Genetic Counseling, 33(1), 232-237. DOI: 10.1002/jgc4.1809

Neamtu, N. & Faludi, C. (2021). Learning Effectiveness of Social Work Methods With Groups, in Online and Face-to-Face Contexts. Frontiers in Psychology. DOI: 10.3389/fpsyg.2021.649691

Shamir-Inbal, T. & Blau, I. (2022). Blended Learning Environments and Their Influence on Learners. Journal of Educational Technology. DOI: 10.1177/07356331211010856

Wang, C. et al. (2021). The Impact of Microlearning on Employee Training and Development in Corporate Settings. Zitiert in: ResearchGate (2024).